

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia berbeda dengan faktor produksi lain karena yang dikelola adalah makhluk yang sangat dinamis dan kompleks. Manusia memiliki latar belakang, status, pikiran dan perasaan yang berbeda, sehingga harus dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Posisi manusia harus ditempatkan sebagai *partner* bagi perusahaan dan bukan hanya sebagai faktor produksi.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan harus proaktif dan profesional dalam menjalankan praktik-praktik pengadaan, pengelolaan, pengembangan, serta pemeliharaan karyawan. Karyawan bekerja dalam perusahaan dengan menggunakan kompetensi, serta keahliannya untuk kemajuan perusahaan, sehingga karyawan mengharapkan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi mereka. Perusahaan menginginkan semua karyawannya memiliki komitmen yang tinggi dan memberikan performa terbaik dalam bekerja. Salah satu fenomena akibat ketidakseimbangan antara harapan karyawan dan perusahaan tersebut, yaitu intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan ke lapangan pekerjaan lain atau ke institusi lainnya.

Intensi untuk berpindah (*turnover intention*) turut dirasakan oleh karyawan PT. *Autum Electronics*, perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri

pembuatan *box speaker*. Hal tersebut akan mengganggu kelancaran kinerja perusahaan, terlebih lagi jika niat tersebut benar-benar menjadikan karyawan berhenti (*turnover*) dari pekerjaannya. Biaya rekrutmen dan pelatihan yang telah dikeluarkan, serta biaya pengadaan kembali karyawan yang telah berhenti akan menjadi kerugian materil bagi perusahaan. Selain itu, secara emosi karyawan yang telah menanamkan niat tersebut akan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.

Faktor pertama yang menimbulkan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*, yaitu jenjang karir. Karyawan dimanapun tentunya menginginkan jenjang karir yang jelas untuk kemajuan karirnya di masa yang akan datang. Perusahaan yang menawarkan jalur karir yang jelas akan membuat karyawan yang berkualitas bertahan dan selalu ingin meningkatkan kinerjanya demi mencapai jenjang karir yang diinginkannya. Ketika segala daya upaya sudah dilakukan, seperti lembur, masuk kerja di akhir pekan, bekerja dalam masa kerja yang lama, yang kemudian hal ini tidak membuat kemajuan dan pengembangan karir yang lebih baik lagi, maka karyawan akan merasa perlu untuk berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada karyawan PT. *Autum Electronics*, diketahui bahwa perusahaan ini tidak memberikan kejelasan jenjang karir karyawan pada karyawannya. Posisi yang tinggi dalam perusahaan kerap diisi oleh pelamar baru, sehingga mereka

tidak melihat adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karirnya. Hal ini menyebabkan mereka memiliki intensi untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.

Sebanyak 55,14% dari total responden yang disurvei *JobStreet.com* menyatakan niatnya untuk pindah kerja pada tahun ini. Survei itu diikuti oleh 12.374 *member JobStreet.com*, di mana sebanyak 38,5% responden sudah bekerja selama 1 - 3 tahun dan 57,72% berusia 20 - 29 tahun. Survei digelar untuk mengetahui apa target yang dimiliki para karyawan tersebut tahun ini. Saat ditanya apakah pengertian sukses, sebanyak 52,69% menjawab memiliki jenjang karir yang terus meningkat. “Melihat hasil survei ini, nampaknya kebanyakan perusahaan yang ada saat ini tidak memberikan jenjang karir yang baik untuk karyawannya, sehingga kebanyakan karyawan lebih memilih untuk pindah ke perusahaan lain, walaupun mereka bekerja belum terlalu lama di perusahaan tersebut, “demikian keterangan resmi *JobStreet* atas hasil survei tersebut<sup>1</sup>.

Faktor kedua yang menimbulkan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*, yaitu lokasi kerja. Karyawan kemungkinan lebih menginginkan bekerja di suatu perusahaan yang lokasi kerjanya tidak terlalu jauh dari mereka, sehingga mereka tidak menghabiskan waktu lama untuk sampai di kantor dan mengurangi rasa lelah mereka ketika sampai di tempat kerja. Bekerja di tempat yang jauh dari rumah membutuhkan usaha yang lebih keras untuk berangkat kerja dan pulang ke rumah, ditambah lagi dengan kondisi, seperti macet dan kendaraan umum yang penuh sesak. Hal ini

---

<sup>1</sup> Kabar Bisnis. Wow, Lebih dari 50% Karyawan Ingin Pindah Kerja Tahun Ini. <http://kabarbisnis.com/read/2836294>. Diakses pada tanggal : 27 Januari 2014

kemungkinan menyebabkan karyawan berencana untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang lokasinya lebih dekat dan terjangkau.

Lokasi PT. *Autum Electronics* berada di wilayah Jakarta Barat yang memiliki beberapa titik kemacetan, khususnya pada jam masuk dan pulang kerja. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada karyawan perusahaan tersebut, karyawan yang tinggal di daerah yang terlampaui jauh dari perusahaan sering mengalami kemacetan di sekitar Daan Mogot dengan menggunakan kendaraan umum, maupun pribadi. Hal tersebut menyebabkan waktu perjalanan kira-kira mencapai lebih dari dua jam untuk sampai kantor, sehingga pada akhirnya suasana hati kerap tidak baik saat masuk kerja dan kelelahan saat tiba di tempat kerja. Banyak dari karyawan perusahaan tersebut yang mengatakan bahwa mereka merasa tidak tahan lagi dengan lokasi kerja yang seperti itu, sehingga beberapa bulan belakangan ini, mereka memiliki intensi untuk berpindah kerja lebih besar.

Sebagai gambaran, orang-orang yang bekerja di Amerika Serikat rata-rata waktu tempuh masyarakat di sana ke tempat kerja sekitar 25,4 menit menurut Biro Sensus Amerika Serikat. Namun di New York, banyak pekerja yang menghabiskan waktu hampir dua jam setiap hari hanya untuk menuju tempat kerja. Kasus ini serupa dengan pekerja di Jakarta, namun tinggal di kota satelit seperti Bogor atau Depok. Pelaku komuter ini kerap memakai kereta jarak pendek atau kendaraan pribadi menuju tempat kantor yang lokasinya tepat di jantung kota

Jakarta. Mereka mesti berangkat subuh dan sampai rumah malam hari. Ini adalah faktor pemicu tidak bahagianya pekerja komuter dan keinginan *resign*<sup>2</sup>.

Faktor ketiga yang menimbulkan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan yang kondusif, serta suportif dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan optimal. Kecocokan seseorang dengan lingkungan kerja sering menjadi alasan seseorang bertahan dan loyal pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak dapat mengakomodasi kebutuhan akan menjadi alasan seseorang mencari tempat kerja lain<sup>3</sup>.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada karyawan PT. *Autum Electronics*, diketahui bahwa beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan ini, kerap membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena kalimat-kalimat humor yang mereka lontarkan terkadang sifatnya berlebihan. Awalnya, hal itu bisa dimaklumi, namun keadaan tersebut terus menerus diulangi, sehingga terbersit intensi untuk pindah kerja pada karyawan yang merasa sangat tersinggung dengan perlakuan seperti itu.

Saat sedang berkumpul dengan teman-teman kerja biasanya terlontar candaan yang sebenarnya dapat bersifat *bullying* atau mengintimidasi. Hanya saja, karena tidak mau mencari masalah, mereka yang di-*bully* menerima begitu saja

---

<sup>2</sup> Ilham Anwar. *Jauhnya Perjalanan ke Tempat Kerja Membuat Tidak Bahagia*. <http://www.aktualpost.com/2014/02/06/9832/jauhnya-perjalanan-ke-tempat-kerja-membuat-tidak-bahagia/>. Diakses pada tanggal : 7 Februari 2014

<sup>3</sup> Ajeng Pinto. *Akhiri Kerja dengan Elegan*. <http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/15/09431537/Akhiri.Kerja.dengan.Elegan>. Diakses pada tanggal : 7 Februari 2014

tanpa perlawanan. Para peneliti mengemukakan, lingkungan kerja yang intimidatif tidak dibenarkan karena dapat membuat pelaku *bullying* menciptakan suasana lingkungan kerja yang tidak sehat, sedangkan korban *bullying* jadi ingin *resign*. Peneliti Kanada mengatakan, ejekan yang sering dilontarkan secara tidak langsung berdampak besar pada tekanan psikologis mereka yang mengalaminya, sehingga merasakan dorongan kuat untuk berpindah daripada mereka benar-benar ditindas. Pakar sumber daya manusia dari *University of British Columbia*, di Vancouver, Kanada, mensurvei 357 perawat di 41 unit rumah sakit. Mereka menanyakan apakah *bullying* bisa berdampak negatif pada keinginan pekerja untuk berpindah bekerja atau tetap bertahan dalam perusahaan. Analisis mereka dari hasil survei menunjukkan bahwa target *bullying* cenderung berpikir untuk berpindah kerja<sup>4</sup>.

Faktor keempat yang menimbulkan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*, yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap mengabdikan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih stabil dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan, sehingga dengan mudah memiliki intensi untuk berpindah kerja ke perusahaan lain.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada Manajer Sumber Daya Manusia, kurangnya komitmen organisasi

---

<sup>4</sup> K. Wahyu Utami. "Bullying" di Kantor Memicu Pekerja "Resign". <http://female.kompas.com/read/2013/07/26/1548063/.Bullying.di.Kantor.Memicu.Pekerja.Resign>. Diakses pada tanggal : 8 Februari 2014

pada karyawan PT. *Autum Electronics* ditunjukkan dengan menurunnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target produksi yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan. Nampaknya, karyawan sengaja mengurangi kontribusi karena adanya intensi untuk berpindah ke perusahaan lain.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics* adalah jenjang karir, lokasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi pada karyawan PT. *Autum Electronics*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi tingginya intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics* adalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya jenjang karir yang jelas untuk karyawan
2. Lokasi kerja yang jauh
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
4. Kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah intensi untuk berpindah (*turnover intention*) merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana, dan tenaga, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan komitmen organisasi dengan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. *Autum Electronics*?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

#### **1. Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan komitmen organisasi dengan intensi untuk berpindah (*turnover intention*).



## 2. Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman isu-isu terkini mengenai komitmen organisasi dan intensi untuk berpindah (*turnover intention*) pada karyawan yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia perusahaan.

## 3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya tentang komitmen organisasi dan intensi untuk berpindah (*turnover intention*).

## 4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan komitmen dalam organisasi.

## 5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir Ilmiah.